

חוזרים

דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 2605) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2018 – הארכת מועד הגשה

ביום 3.3.2019 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה. להלן עיקרי החוזר:

1. בסעיף 166 לפקודת מס הכנסה נקבע: "מעביד או מנכה יגיש דוח כאמור בסעיף קטן (א) לגבי תשלום הכנסת עבודה לעובד (טופס 0126) ולגבי תשלום הכנסה חבת ניכוי (טופס 0856), באופן מקוון, כפי שיורה המנהל, עד יום 30 באפריל שלאחר שנת המס שלגביה מוגש הדוח, בצירוף הצהרה בטופס שקבע המנהל שלפיה הפרטים והידיעות שמסר בדוח הם נכונים ומלאים, וכן פלט חתום בידי של הדוח האמור (להלן - דוח מעביד מקוון ודוח מנכה מקוון, לפי העניין)".

דו"ח מקוון לעניין זה, הינו רק דו"ח ששודר ישירות לשע"מ באמצעות האינטרנט או דוח ששודר באמצעות אתר האינטרנט של רשות המיסים בישראל שכתובתו: <https://www.misim.gov.il/shdochnik/frmLogin2.aspx> מסגרת תיקון מס' 210, נעשה תיקון נוסף בסעיף 166 לפקודת מס הכנסה. צוין כי יקבעו הכללים להגשת דוחות בניכויים בהתאם להוראות המנהל מכוח סעיף 131ג(ד) לפקודת מס הכנסה. כללי המנהל שפורסמו לעיון הציבור באתר רשות המיסים מאפשרים להגיש את הדוחות השנתיים בניכויים באופן מקוון מלא וללא צורך בשליחת טופס ההצהרה החתום על ידי המעביד/מנכה למוקד הניכויים.

2. על מנת לאפשר לציבור המעבידים/מנכים/מייצגים, תקופת היערכות, למידה ותפעול שוטף של היישום החדש, המעבידים, המנכים והמייצגים יוכלו לבחור בשנת 2019 את הערוץ לשידור ואישור הדוחות השנתיים בניכויים לשנת 2018 - ביישום הקיים או ביישום החדש, בהתאם לתהליכים שתוארו בהוראת הביצוע שפורסמה בנדון. יודגש, החל משנת 2020, הגשת דוחות שנתיים בניכויים לשנת מס 2019 תתאפשר ביישום החדש בלבד, דהיינו, יהא ניתן לשדר ולהגיש דוחות שנתיים בניכויים, באמצעות הערוץ המקוון בלבד.

3. מועד ההגשה של דוחות שנתיים בניכויים לשנת 2018 - על מנת לאפשר תפעול מהיר ויעיל בקליטת דוחות הניכויים ובכדי להקל על ציבור המעבידים/מנכים להגיש את טופסי ההצהרה כאמור, החליט מנהל רשות המיסים, מר ערן יעקב להאריך את המועד להגשת הדוחות השנתיים, לחייבים בהגשת דוחות 126 ו-856 לשנת המס 2018, עד ליום חמישי ה-31 במאי 2019.

4. לפיכך, כל הדוחות שישודרו ושטופסי ההצהרה שלהם יוגשו למוקד הניכויים או יאושרו באופן מקוון במערכת האישורים עד ליום 30.6.2019, יחשבו כדוחות שהוגשו במועד ובלבד שבידי המעביד/מנכה או המייצג, ישנו אישור בכתב להוכחת מועד משלוח טופס ההצהרה (חותמת התקבל במשרדי הרשות, אישור מסירה בדוא"ל שצוין או אישור משלוח דואר רשום).

יתרות צבורות בקופה מרכזית לפיצויים – עדכון נוסף

ביום 28.3.2019 פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר בעניין קופה מרכזית לפיצויים. להלן עיקרי החוזר:

1. ביום 14.6.2017 פורסם חוזר מס הכנסה בנושא "יתרות צבורות בקופה מרכזית לפיצויים". ביום 6.3.2019 פורסמה הארכת תוקף והבהרה ליישום חוזר מס הכנסה.

2. הריני להודיעכם כי בדיקת קיום העודף בקופה המרכזית, כאמור בסעיף 2.2.1.3 לחוזר מס הכנסה, תעשה לתום שנת המס והבקשה למשיכת הכספים תוגש לקופה המרכזית עד ליום 30 בספטמבר של השנה העוקבת. כך לדוגמה, בקשה למשיכת סכום העודף מהקופה המרכזית שתוגש לקופה עד ליום א' בתשרי תש"פ (30 בספטמבר 2019) תתייחס לחישוב סכום העודף לתום שנת המס 2018.

3. בהקשר זה יצוין כי רשות המיסים פרסמה טופס "בקשה למשיכת סכום העודף וחישוב סכום העודף", שמספרו 417 (להלן: "טופס 417"). על המעסיק לצרף לדוח השנתי של שנת המס שלגביה נערכה בדיקת סכום העודף בקופה המרכזית ולדוח השנתי של שנת המס שבה נמשך סכום העודף מהקופה המרכזית, העתק מטופס 417 ואישור מהקופה המרכזית על הסכומים ששולמו למעסיק והמס שנוכה מהם.

מה במבזק

חוזרים

- דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 0126) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2018 - הארכת מועד הגשה
- יתרות צבורות בקופה מרכזית לפיצויים - עדכון נוסף

סוגיות בידי עבודה

- תשלום דמי חגים עבור חג שחל בשבת
- תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי
- חג במהלך חופשה שנתית
- ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום
- עמלות כרכיב לתשלום דמי חג
- שעות נוספות בחול המועד

סיכום של דברים
ביום 28.3.2019
פרסמה רשות המיסים
בישראל חוזר בעניין
קופה מרכזית לפיצויים.

4. בדיקת סכום העודף ומשיכתו תעשה גם על ידי בעל קופה מרכזית אשר אינו מעסיק עובדים וזאת באמצעות הגשת טופס 417 לקופה המרכזית. סכומים ששולמו למעסיק מהקופה המרכזית יחשבו כהכנסה בהתאם להוראות סעיף 3(ד) לפקודה ויחולו עליה שיעורי המס והוראות ניכוי המס במקור החלים על כספים המשתלמים למעסיק מאת קופת גמל. הוראה זו באה חלף סעיף 5 לחוזר מס הכנסה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר " כל עובד , באינטרנט- www.koloved.net"

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

בהמשך למבזק מספר 1208 מיום 26.3.2019, בו ריכזנו סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים, במבזק זה סוגיות נוספות אשר עולות ביחס לזכויות העובדים בתקופה זו.

תשלום דמי חגים עבור חג שחל בשבת

עו"ד עמוס הלפרין

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר. לענין עובד חודשי - הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג".

לענין עובד שעתי ויומי - הצו לקיצור שבוע העבודה קובע כי עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

עוד נקבע בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה כי עובד כאמור לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. ואולם, צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה, מסייג את תחולתו וקובע כי לא יחול על עובדים, שלגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים בהסכמים קיבוציים ומעסיקיים.

הוראות עדיפות קיימות למשל בצו ההרחבה בענף תעשיית הפלסטיקה מיום 28/10/1974 ובצו הרחבה בתעשיית הקרמיקה, הזכוכית ומוצריהם מיום 1/7/1986. - אשר קובעים בין היתר כי בכפוף להתקיימות התנאים שבצו, ישולם לעובד בשכר עבור ימי החג גם אם חלו בשבת.

תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי

עו"ד עמוס הלפרין

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

עובד חודשי

הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". זכאות העובד החודשי למשכורתו המלאה, מבלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים נגזרת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודש, זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד, שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב לעומת זאת, זכאות עובד שעתי לתשלום יום חג ביום הפנוי תלויה בהסדר המשפטי שחל עליו.

עובד שעתי ויומי

בהתאם לצו לקיצור שבוע העבודה, עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

בצו לקיצור שבוע העבודה, נקבע בסעיף הדין בדמי חגים, כי "עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת", אולם אין כל התייחסות בצו זה לימי חג החלים בימי חול אשר העובד אינו מועסק בהם.

בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים במגזר העסקי (אשר ניתן לפני צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה, אך חל רק על רשימת הענפים הנזכרת בו(1)), נקבע, כי "עובד לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג החלים ביום הפנוי".

סיכום של דברים
בהתאם לצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ככלל לא קמה זכאות לתשלום נוסף בגין חג החל בשבת, ובלבד שלא חל הסדר מיטיב הקובע אחרת.

סיכום של דברים
עובד חודשי זכאי למשכורתו המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש. לעומת זאת, זכאות עובד שעתי לתשלום יום חג ביום הפנוי תלויה בהסדר המשפטי שחל עליו.

מכאן שלעניין עובדים אשר אינם מועסקים בענפים עליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מ-1990, נושא הזכאות לתשלום עבור יום חג שחל ביום הפנוי נותר פתוח לפרשנויות שונות. בהקשר זה ראוי להזכיר את גישת בית הדין האזורי לעבודה בענין ארדיטי(2), לפיה תכליתן של הוראות צו ההרחבה לעניין דמי החגים, היא לפצות עובד יומי עבור ימי החג בהם לא עבד, ובכך להשוות את תנאי העסקתו לעובד במשכורת.

(1) פורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריות מזון, אריות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

(2) דמ 8866/07 מיטל ארדיטי נ' טלסקר בע"מ, מיום 15/06/2008.

חג במהלך חופשה שנתית

עו"ד עמוס הלפרין

בסעיף 5 לחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951, נקבעו ימים אשר לא יובאו במניין ימי החופשה. בין ימים אלו נמנים גם ימי חג שאין עובדים בהם.

החוק מוסיף וקובע, כי אם ימים אלו חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלים את החופשה במהלך שנת העבודה, במידת האפשר.

בהתאם לכך, ימי החג שחלו במהלך חופשתו השנתית של עובד, לא ימנו כימי חופשה ולא ינוכו מימי החופשה אשר נצברו לזכותו.

ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

עו"ד עינב כהן

בפסיקה נקבע, כי תקופת חופשה ללא תשלום אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעסיק, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעסיק, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכו') והן לגבי העתיד (חופשה שנתית, הבראה וכו') (דב"ע מב/ 3-77 בהירי תמר נ' מדינת ישראל, פד"ע, יד 78).

מכאן שבהעדר כל חובת תשלום שכר מצד המעסיק, לא יהא זכאי העובד גם לתשלום בגין יום החג. יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לאמור לעיל, יהיו מחויבים לפעול על-פי ההוראה המיטיבה.

עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מיום 1/7/2000 קובע זכאות לדמי חגים:

"עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".

צו ההרחבה נוקב בלשון של "תשלום מלא" ואינו מתייחס לאופן חישוב אותו תשלום, כאשר מדובר בעובדים בשכר משתנה, כגון שכר לפי תפוקה או עמלות.

סיכום של דברים
בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית במניין ימי החופשה לא יבואו ימי חג.

סיכום של דברים
על פי הפסיקה, בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.

במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד:

כך, למשל, לעניין פיצויי פיטורים נקבע בפסיקה, כי יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד אשר שכרו מורכב מבסיס ומעמלות לפי שכר הבסיס האחרון בצירוף ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים (בפס"ד דב"ע נג' 85 - 3 רגב רוני נ' חבי טלקום - כ"ו (3), 350).

גם לעניין חופשה שנתית נקבע בפסיקה שניתנה על ידי בית הדין האזורי לעבודה, כי יש לראות את רכיב העמלות כחלק משכרו הרגיל של העובד, ולכן יש לחשב את דמי החופשה השנתית המגיעים לו בהתאם להוראות סעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית (תבי"ע נד' 253 - 3 דוד קורן נ' מנן מדיקל בע"מ, טרם פורסם). דהיינו, תשלום דמי חופשה של עובד, המשתכר שכר המורכב מבסיס ומעמלות יהיה לפי הרכיב הקבוע בשכר, בתוספת רכיב העמלות, בהתאם לממוצע העמלות ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב- 12 החודשים שקדמו לחופשה.

בחוק דמי מחלה, התשל"ו 1976, נקבע בסעיף 5(ב), כי לגבי עובד, ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהעובד היה זכאי לקבל, אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה, שהפיק בשלושה חודשים שקדמו למחלה.

לעניין הכללת עמלות בשכר לצורך חישוב דמי חגים לעובדים שעתיים, קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי מבחינה מילולית, לשונו של צו ההרחבה מורה על "תשלום מלא" עבור חג, אך פרשנות תכליתית לצו על פי ההקשר התעשייתי מצביעה, שתכליתו היא להשוות את מצבם של העובדים היומיים והשעתיים למצבם של העובדים החודשיים. לפיכך קבע, כי אין הצדקה שעובד שעתי יקבל בעד יום חג תשלום בשיעור גבוה יותר מעובד חודשי; עמלות המכירה הן תשלום בעד מאמץ מכירה, ואין מקום לשלמן בעד ימים שבהם לא בוצעו מכירות.

[ע"ע 7386-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ נ' אור שחם, דינים ארצי לעבודה 2018 (75) 652].

שעות נוספות בחול המועד

עו"ד עמוס הלפרין

בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "החוק") אין כל התייחסות לימי חול המועד, ולא הוגדרו עבורם שעות עבודה שונות. כלומר, ככל שהדבר נוגע לחוק, ימי חול המועד הנם ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם. מכאן, שהנהגת יום עבודה מקוצר בחול המועד הינה זכות, הנובעת מכוח חוזים אישיים, מנוהג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי רק "שעות העודפות" על "תחום" יום העבודה, שנקבע בסעיפים 2 ו-4 לחוק (תחום יום עבודה ותחום שבוע עבודה), הן "שעות נוספות" כמשמעותן בחוק. דין שונה הוא לשעות העודפות על מספר שעות מוסכם מכוח יחסים חוזיים בין קיבוציים ובין אינדיבידואליים. אלה יהיו שעות עודפות על השעות החוזיות, אך כל עוד לא סוכם אחרת הן לא יהיו "שעות נוספות" (דב"ע מא/154-3, יצחק סימון נ' רשות שדות התעופה, פד"ע יג 265).

מכאן שעבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, שנקבע בהסכם העסקה, או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות..

הכותבים – עורכי דין במחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים
נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד.

סיכום של דברים
עבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, שנקבע בהסכם העסקה, או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבועה ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.